

## Relations industrielles Industrial Relations



Neil MILLWARD, Mark STEVENS : *British Workplace Industrial Relations 1980-1984 : The DE/ESRC/PSI/ACAS Surveys*.  
Aldershot, Gower, 1986, 341 pp., ISBN 0-566-05396-9

Jacques Bélanger

Volume 42, numéro 4, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050378ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050378ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer ce compte rendu

Bélanger, J. (1987). Compte rendu de [Neil MILLWARD, Mark STEVENS : *British Workplace Industrial Relations 1980-1984 : The DE/ESRC/PSI/ACAS Surveys*. Aldershot, Gower, 1986, 341 pp., ISBN 0-566-05396-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(4), 891–893. <https://doi.org/10.7202/050378ar>

---

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1987

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

**British Workplace Industrial Relations 1980-1984: The DE/ ESRC/ PSI/ ACAS Surveys**,  
by Neil Millward and Mark Stevens, Aldershot, Gower, 1986, 341 pp.,  
ISBN 0-566-05396-9

Alors que la réforme des relations du travail des années 1970 ne semble pas avoir rencontré les objectifs visés par les employeurs, la plupart des spécialistes prévoyaient que la récession entraînerait des changements plus marqués dans les entreprises britanniques. On pouvait en effet s'attendre à ce que ce contexte permettrait aux employeurs de modifier la dynamique des relations industrielles, avec le support du Gouvernement Thatcher et notamment quelques changements importants à la législation. Sans que cela soit l'objectif avoué des auteurs, ce volume, qui compare les résultats des deux plus importantes enquêtes sur les relations industrielles réalisées jusqu'ici dans ce pays, offre une remarquable opportunité d'évaluer l'impact de la récession.

Chacune des enquêtes, réalisées en 1980 et 1984, couvre plus de 2 000 établissements. Le volume de Daniel et Millward (1983), rédigé à partir de la première enquête, s'était avéré fort utile. Celui faisant l'objet de cette recension l'est davantage puisqu'il compare systématiquement les résultats des deux enquêtes, effectuées à quatre ans d'intervalle à partir d'une même méthodologie. L'enquête de 1984 consiste en un total de 4 378 entrevues sur questionnaire auprès des cadres supérieurs et de représentants de salariés dans 2 019 établissements de plus de 25 employés. L'échantillon est représentatif de tous les secteurs d'activité économique sauf les mines et l'agriculture. Le long texte de Millward et Stevens, fort bien structuré mais inévitablement un peu fastidieux, présente surtout les résultats des entrevues auprès des directeurs du personnel, qui demeurent les informateurs clé. Ajoutons que la recherche est le fruit d'une collaboration entre le Department of Employment, l'Economic and Social Research Council, le Policy Studies Institute et le Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

Le volume recensé a fait l'objet d'une section thématique dans le dernier numéro du **British Journal of Industrial Relations** (July 1987). Notre propos ne vise évidemment pas à présenter une synthèse de l'ensemble des résultats de l'enquête, mais plutôt à mettre en lumière certaines tendances qui paraissent dominantes. Ces tendances ont trait à l'organisation syndicale, à l'encadrement institutionnel des relations du travail et au pouvoir de négociation des employeurs et syndicats.

Les données de la première enquête ne permettent pas une estimation valable du déclin des effectifs syndicaux. D'autres sources évaluent ce déclin à près de deux millions de membres pour la période 1980-1984. L'enquête de 1984 permet toutefois de préciser un peu l'ampleur du recul dans le secteur manufacturier. Ainsi, la proportion des établissements manufacturiers dans lesquels on trouve des syndiqués parmi les cols bleus passe de 76 à 66 pour cent de 1980 à 1984. La proportion d'établissements dans lesquels l'employeur reconnaît un syndicat pour fins de négociation avec les cols bleus passe de 65 à 55 pour cent. Les auteurs résument ces résultats en soulignant: «private sector workplaces that had contracted substantially between 1980 and 1984 were the ones with the highest union densities. We do not imply any causal connection here, but the correlation does suggest strongly that the greater loss of employment by large, highly unionised workplaces is a major factor behind the contraction of trade union membership since the end of the 1970s» (pp. 302-303). S'il ne fait aucun doute que la base du syndicalisme a été affectée dans le secteur manufacturier, Millward et Stevens l'expliquent surtout par les changements dans la structure de l'emploi plutôt que par un virage dans les politiques patronales à l'égard de la syndicalisation.

La légère augmentation du nombre global de délégués syndicaux durant la récession témoigne de la stabilité de l'institution. Sur la base de cette enquête, on évalue leur nombre à 335 000 en 1984 (317 000 en 1980) pour l'ensemble de l'économie. En bref, leur diminution

dans l'industrie manufacturière (27 pour cent) a été plus que compensée par leur progrès dans le secteur public (31 pour cent), particulièrement chez les cols blancs. «The result of these various changes is that non-manual union representatives were nearly as common as manual shop stewards in 1984 and a clear majority of trade union representatives in the economy as a whole were employed in public sector establishments. The stereotype of the trade union representative as a manual shop steward in manufacturing industry evidently needs revision» (pp. 85-86).

Le chapitre 4 montre que le mécanisme de «closed shop» a perdu beaucoup d'importance au cours de la période à l'étude, tant par la diminution du nombre d'établissements que par celle du nombre de salariés visés. On estime que le nombre de salariés touchés par de telles ententes variait entre 3.5 et 3.7 millions en 1984, un recul d'environ 1.2 million par rapport à 1980. À noter que le terme «closed shop» est généralement utilisé dans un sens large en Grande-Bretagne, puisque l'atelier fermé au sens strict ne touche que cinq pour cent de tous les établissements de plus de 25 salariés (10 pour cent dans le secteur manufacturier). Ici encore, la diminution est très forte dans le secteur manufacturier. Par contre, la formule du précompte syndical a continué à prendre de l'importance au cours de la période à l'étude. Pas moins de 80 pour cent des établissements reconnaissant un syndicat de cols bleus avaient convenu d'une telle entente en 1984, cette proportion s'élevant à 82 pour cent chez les cols blancs. En somme, si le syndicalisme britannique a essuyé un recul prévisible durant la récession, cette enquête fait néanmoins état d'une relative stabilité; rien n'indique que l'institution ait été touchée de façon vitale.

Le chapitre sur l'encadrement institutionnel des relations du travail montre que le long processus de formalisation des procédures engagé durant les années 1970 se poursuit. On note une tendance à la hausse pour tous les types de procédure, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Une procédure de réglementation des griefs individuels était prévue dans 77 pour cent de tous les établissements en 1980, comparativement à 88 pour cent en 1984. Des procédures disciplinaires existaient dans 90% des établissements en 1984; 94 pour cent de ces procédures faisaient l'objet d'un document écrit et elles résultaient d'une entente avec le(s) syndicat(s) dans 62 pour cent des cas. Il existait une procédure visant la détermination des salaires et conditions d'emploi dans 56 pour cent des établissements en 1980 comparativement à 68 pour cent en 1984; cette procédure faisait l'objet d'un document écrit dans 90 pour cent des cas et résultait d'une entente avec le(s) syndicat(s) dans 70 pour cent des cas.

La troisième catégorie de résultats dont nous souhaitons faire mention a trait aux indicateurs de changement dans l'état des rapports entre les parties. Une telle enquête montre-t-elle des indices de changement dans les rapports de force? Elle ne génère pas de données sur l'évolution des salaires au cours de la période. Deux types de résultats offrent toutefois un éclairage utile sur cette question. D'abord, le long processus de diminution de l'influence des ententes nationales sectorielles sur la détermination des salaires s'est poursuivi durant la récession. Alors que l'influence des associations d'employeurs s'affaiblit, les sièges sociaux des entreprises semblent avoir accru leur contrôle sur les politiques de salaire de leurs établissements. Par ailleurs, les ententes salariales de 1983-84 ne reflétaient pas davantage la productivité et la capacité de payer des établissements et des entreprises. Les enquêteurs avaient formulé une question fort pertinente sur les principaux facteurs ayant influencé la plus récente entente salariale. Dans un contexte où le gouvernement et la presse exortaient l'entreprise privée à aligner davantage les salaires sur la capacité de payer, «neither the establishment's recent financial performance, nor the trend in its output, nor the sensitivity of its product prices to the level of demand appeared to have any overall impact on the considerations that influenced pay settlements, even where managers were unconstrained by any trade union representation» (p. 313).

L'un des effets les plus marquants de la récession consiste en une réduction de la portée de la négociation collective sur les matières autres que salariales. Bien sûr, l'étude de cette question soulève des problèmes de validité considérables, particulièrement en Grande-Bretagne où la négociation demeure plus informelle et diffuse qu'en Amérique du Nord. Mais la difficulté concerne surtout les données absolues; l'étude longitudinale à partir d'une méthodologie constante pose beaucoup moins de problèmes. Or, la comparaison des résultats des deux enquêtes similaires montre un affaiblissement de la négociation sur toutes matières à l'étude, à savoir les conditions physiques de travail, le déploiement de la main-d'oeuvre, les niveaux d'emploi, les indemnités de licenciement et le recrutement. Le déclin est substantiel dans le secteur manufacturier et les services publics et encore plus marqué dans les services privés, seule les industries nationalisées étant épargnées. Cette réduction de la portée de la négociation durant la récession a touché les cols blancs comme les cols bleus, de façon assez similaire.

Ce volume présente les résultats des deux enquêtes les plus complètes et les plus approfondies sur les relations industrielles en Grande-Bretagne et, pourrions-nous ajouter, nous ne lui connaissons pas d'équivalent dans un autre pays. De telles enquêtes générales génèrent des informations considérables sur la structure des relations du travail, et particulièrement sur les arrangements institutionnels. Si elles ne permettent pas d'analyser et de comprendre les rapports sociaux de travail de façon définitive, elles fournissent une richesse de matériaux fort utiles au développement de recherches plus spécifiques et plus approfondies. Dans notre pays, une telle enquête apporterait une contribution considérable au progrès de la recherche et de l'enseignement en relations industrielles.

Jacques BÉLANGER

Université Laval

**Labour Law (4<sup>e</sup> édition), Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston, Ontario,**  
593 pp., ISBN 0-88886-139-7

Un groupe de dix professeurs de droit du travail des provinces canadiennes anglaises publie, pour une quatrième fois, un recueil de notes et de décisions relatives au droit du travail. Un tel document est principalement destiné à l'enseignement du droit du travail. L'idée première du recueil consiste à réunir, grâce à cette collaboration de plusieurs professeurs, les décisions et extraits de volumes ou d'articles qui peuvent le mieux rendre compte de l'état du droit sans que ce choix de pièces soit trop orienté selon les préjugés, les orientations, les prises de position d'une seule personne. Cette garantie d'une meilleure objectivité est certes à l'avantage des étudiants. De plus, ces derniers disposent, grâce à ces économies d'échelle, d'un ouvrage mieux techniquement présenté et à coût moindre que s'il s'agissait d'une simple publication locale.

Par rapport aux éditions antérieures, ce volume de 1986 présente de nombreuses décisions sur des questions relatives aux relations individuelles de travail, aux normes minimales de travail édictées par lois et règlements et aux questions concernant la santé et la sécurité du travail. L'élément sans doute le plus nouveau provient de l'importance donnée à l'étude des principales décisions relatives à la Charte canadienne des droits et libertés et à leurs implications pour le droit du travail. Il est bien évident que le lecteur-cible, soit l'étudiant, devra être préparé à ce grand débat de l'actuelle décennie sur la coexistence des droits et libertés individuelles et des droits collectifs et également, sur le difficile équilibre qu'il nous faudra trouver entre ces divers droits dont les portées pratiques sont parfois opposées ou contradictoires.